Niveau(x) d'enseignement: 9 Numéro EDUQ : 8570916
Centre d'intérêt: 130

Saucier, Robert.

Rapport de recherche sur les "projets F.G.R." réalisés en 1983-84 par les services d'éducation des adultes de certaines commissions scolaires du Québec / Robert Saucier ; [pour le] Ministère de l'éducation, Direction générale de l'éducation des adultes, Service recherche et développement. -- [Québec] : La Direction, 1984.
21 f. [8] f. ; 28 cm.

Descripteur(s): *Service de l'éducation des adultes *Evaluation de services *Formation générale *Projet *Rôle de la commission scolaire *Education des adultes

L'étude tente de dégager de l'ensemble des projets FGR (Formation générale renouvelée) mis sur pied par diverses commissions scolaires un éventuel modèle combinant à la fois la souplesse d'adaptation locale et certains guides d'action expérimentés que tous pourraient utliser. L'auteur fournit également certaines statistiques élémentaires qui n'étaient pas, auparavant, disponibles.

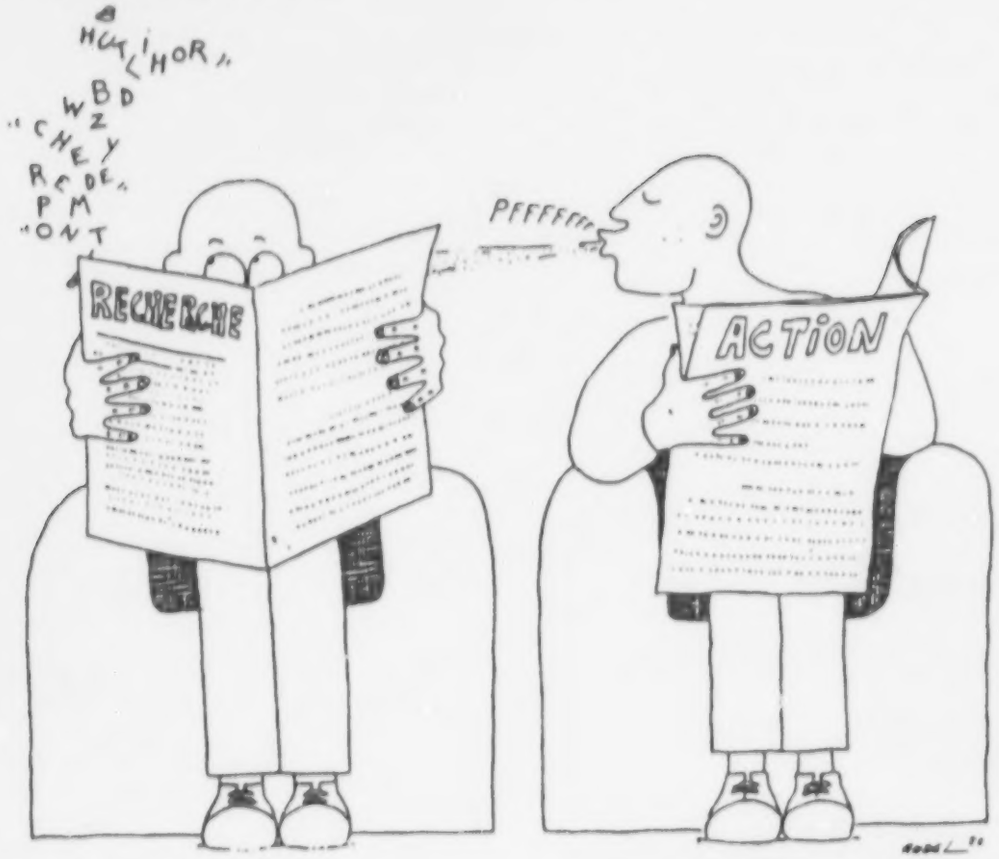
Le questionnaire d'enquête a été élaboré avec les "Associés FGR". Il fut complété en mars 1984 par les responsables des projets FGR des commissions scolaires. Les premières questions portaient sur la clientèle et les aspects globaux des projets; le corps du questionnaire était consacré à explorer les diverses activités potentielles des projets FGR (sensibilisation, accueil et référence, croissance personnelle, conscientisation, suivi). Le rapport porte sur 12 projets dont ont bénéficié directement 1700 personnes.

Peu de faits saillants se dégagent de cette recherche. Rien de sensationnel ne se dégage des projets FGR réalisés en 1983-1984 par les Services d'éducation des adultes des commissions scolaires. Le nombre des bénéficiaires par projet semble raisonnable; les deux sexes sont également représentés; on y trouve autant de jeunes adultes que d'adultes; les diverses activités semblent atteindre leurs objectifs de façon satisfaisante.

Type de document: r

EDUQ 8570916

Gouvernement du Québec
Ministère de l'Éducation
Direction générale
de l'éducation des adultes



RAPPORT DE RECHERCHE SUR LES "PROJETS F.G.R." REALISES EN 1983-84 PAR LES SERVICES D'EDUCATION DES ADULTES DE CERTAINES COMMISSIONS SCOLAIRES DU QUEBEC.

Robert Saucier
Service Recherche et
Développement
Mai 1984

TABLE DES MATIEPES

Pages

Avant-propos 1
Bilan de la cueillette des données 2
La clientèle 3
. Bénéficiaires 3
. Abandons 4
. Sexe 4
. Age 4
Offre de formation, recrutement, sélection 5
Les intervenants 6
Buts et objectifs des projets 6
Types de programmes couverts 7
Les activités 9
. Sensibilisation, etc. 11
. Accueil et référence 12
. Croissance personnelle 13
. Conscientisation 14
. Suivi 15
. Autres activités 15
Suites 17
Conclusion 21
Annexes 23

Avant - propos

Le questionnaire de l'enquête dont nous présentons ici les résultats a été élaboré en collaboration avec les "Associés F.G.R." (des représentants de la Direction générale de l'éducation des adultes et des commissions scolaires).

Cette recherche se veut une contribution parmi d'autres pour essayer de dégager de l'ensemble des projets qui, chacun à sa façon, fait le test du renouvellement de divers aspects de la formation générale, essayer de dégager donc un éventuel modèle combinant à la fois la souplesse d'adaptation locale et certains guides d'action expérimentés que tous pourraient utiliser.

Cette recherche permet par ailleurs d'établir (ne fut-ce qu'approximativement) certaines statistiques élémentaires qui n'étaient pas disponibles jusqu'à maintenant.

Nous avions également souhaité que ce soit une occasion pour aider les projets à faire le point sur leur action. Nous continuons d'espérer que ce fut un peu le cas et non pas une désagréable bousculade, malgré la brièveté du délai imparti pour compléter le questionnaire.

Bilan de la cueillette des données

Contrairement à l'opinion soutenue par certains, le fait d'avoir un bref délai pour répondre à un questionnaire n'entraîne pas une participation accrue et plus ponctuelle. Avec plus ou moins de temps pour répondre, la culture organisationnelle demeure la même et le moment fort du retour des questionnaires complétés se situe à peu près une semaine après l'échéance ultime. Et lorsque les personnes interrogées ont peu de temps pour répondre, il y a une (dé)prime supplémentaire aucun questionnaire n'arrive avant l'échéance! Voilà pour la leçon que j'ai apprise en faisant mon devoir F.G.R. et pour expliquer partiellement (mon calendrier de travail ne pouvait être modifié) l'état un peu brut de l'analyse et le laconisme de certains commentaires dans le rapport.

Ceci étant dit, le présent rapport porte sur 12 projets, alors que le terrain en compte de 15 à 20 selon les sources. Ce dernier chiffre est difficile à établir jusqu'à l'absurde: "J'ai demandé de l'argent en F.G.R.", me dit-on au téléphone, "et j'ai eu de l'argent Insertion; mais finalement je considère qu'on a fait de l'Insertion, ce qui ne nous empêchera pas de demander un projet F.G.R. l'an prochain. Dois-je répondre au questionnaire F.G.R.?!" me demande finalement ce responsable dont le projet figure sur la liste F.G.R. qu'on m'a remise... Ce léger flottement statistique et administratif est certainement un prix infinitésimal à payer pour la qualité des services éducatifs innovateurs que la clientèle des projets F.G.R. (ou... Insertion) doit recevoir.

Quoi qu'il en soit, selon ce qu'on voudra bien considérer comme étant le total de projets, le présent rapport concerne donc entre 60 et 80% des 'projets F.G.R.".

La clientèle

Bénéficiaires

Les 12 projets compilés totalisent 1 700 personnes qui ont bénéficié directement des projets et 2 860 personnes qui en ont bénéficié indirectement, ce qui donne 154.6 bénéficiaires directs (1) par projet et 238.3 bénéficiaires indirects par projet, en moyenne. Il n'y a cependant guère de "projets moyens" comme tel, le plus petit projet comptant 14 bénéficiaires directs, alors que le plus gros en compte ... 598!

Les bénéficiaires directs sont bien sûr, dans la très grande majorité des cas, des adultes inscrits au projet (lesquels adultes sont parfois des formateurs, en concordance avec la nature d'un projet). Minoritairement, on va mentionner les formateurs et les formatrices engagés en tant que tels dans un projet comme étant des bénéficiaires directs, en raison des avantages qu'ils tirent de leur engagement dans le projet.

Quant aux bénéficiaires indirects, il s'agit le plus souvent soit de formateurs qui ont eu une participation périphérique au projet ou qui ont été mis en contact avec des formateurs directement "impliqués" dans le projet, soit d'adultes qui ont ou bien bénéficié d'une partie des activités d'un projet ou qui, sans s'y intégrer du tout, ont... indirectement bénéficié de celui-ci, le cas le plus patent étant celui d'adultes inscrits dans des cours donnés par des formateurs "ex-élèves de projet F.R.G.".

---

(1) Moyenne établie sur 11 projets seulement puisqu'un des projets ne pouvait par définition avoir des bénéficiaires directs.

. Abandons

Le taux de satisfaction de la clientèle semble élevé puisqu'on ne relève que 8,3 abandons par projet en moyenne (ou 7,5%).

La moitié de ces abandons ne manifestent d'ailleurs en rien un échec du projet F.G.R. ou du projet des adultes, mais est tout simplement liée à une conjoncture défavorable: manque de temps, retour en emploi, maladie, grossesse, passage à un autre centre de formation, déménagement, non-pertinence du programme pour les besoins de certains, etc.

Pour les autres, il semble cependant que ce soit un échec qu'on diagnostique: "trop im[illegible]iquant", "manque d'intérêt, de motivation", "ont décroché de la démarche", "peur d'aller plus loin", "pas prêts à continuer", etc.

. Sexe

Hommes		Femmes	
N	%	N	%
1018	51	982	49

. Age

16 à 25		+ de 25	
N	%	N	%
755	49	792	51

Offre de formation, recrutement, sélection

7 projets sur 12 déclarent que leur projet visait une clientèle particulière. En concordance avec les objectifs particuliers de chaque projet, ces clientèles visées seront donc, par exemple, des adultes en difficultés d'apprentissage, des formateurs ou des jeunes, travailleurs, chômeurs, décrocheurs ou raccrocheurs, selon le cas.

Une fois la clientèle visée ainsi déterminée, les projets vont rarement (3 seulement le font) exprimer des critères pour la sélection des candidats, et lorsqu'ils le font il s'agit simplement de corollaires de la clientèle visée.

Nous avons vérifié comment et par qui l'offre d'une "formation – F.G.R." a été faite aux clientèles visées. Si on considère les bénéficiaires directement touchés par les projets comme point de référence, plus de la moitié de la clientèle s'est retrouvée en F.G.R. à la suite de l'inclusion globale et automatique d'un centre de formation dans un projet F.G.R. Autrement, l'offre de formation fut faite soit par un, soit par une somme des moyens suivants: information par dépliants, affiches, communiqués dans le journal local; contacts personnels par lettres et appels téléphoniques; rencontres individuelles avec des conseillers en orientation et des animateurs. Dans l'ensemble, ce sont les Services d'éducation des adultes, les centres de formation, et bien sûr de façon plus particulière, les équipes responsables des projets qui se sont occupés de faire l'offre de formation.

Les intervenants

Nous avons posé une question visant à identifier les intervenants dans les projets F.G.R..

Voici le libellé de cette question:

> " Identifiez les intervenants (en termes de fonction) qui sont "impliqués" dans votre projet, en estimant pour chacun le temps hebdomadaire moyen consacré à cette tâche. (Conseillers pédagogiques, directeurs de centre, conseillers en orientation, etc., autres que les personnes pour lesquelles vous avez comptabilisé du temps à la question # 48[1])."

Je me contenterai ici de transmettre intégralement l'information parvenue des projets à ceux qui sauront mieux que moi en faire l'analyse. Les données se trouvent à l'annexe I, pour ne pas alourdir le texte.

Buts et objectifs des projets

Nous avons demandé aux responsables de décrire succinctement le but et les objectifs de leur projet de renouvellement de la formation générale. A l'expérience, il apparaît que cette question ne permet guère plus que de réaffirmer certains éléments d'information déjà compilés par Raymond Blouin dans son Rapport de tournée des projets F.G.R. (décembre 1983), à savoir quelles dimensions sont expérimentées dans les projets. Pour les projets qui ont répondu au questionnaire, on peut donc constater que les principales dimensions explorées sont, en ordre décroissant, d'abord (what else?) le transfert vers les adultes de certains pouvoirs relatifs à leur propre démarche d'apprentissage, puis certaines innovations au niveau de la programmation (sur mesure, par

(1) La question # 48:"Combien d'heures/ressources et d'heures/élèves ont été consacrées à chaque type d'activité que comprenait votre projet F.G.R.?" Les réponses à cette question se trouvent à l'Annexe # 2.

exemple), une meilleure intégration par les adultes de leur démarche éducative par la clarification et le respect de leur projet personnel, et finalement l'accroissement de l'admissibilité et de l'accessibilité.

Nous verrons plus en détail au niveau des différentes activités des projets, comment ces dimensions et d'autres se traduisaient en objectifs d'action. Dans l'ensemble, on peut cependant déjà synthétiser l'évaluation globale que les projets font de l'atteinte de leurs objectifs de la façon suivante: si quelques-uns estiment avoir atteint leurs objectifs, la plupart estiment plutôt ne les avoir atteint que partiellement soit parce que certaines résistances se sont manifestées dans l'organisation ou chez les adultes eux-mêmes face au renouvellement proposé et qu'il a donc fallu réajuster le projet en conséquence, soit tout simplement parce qu'un changement de cette envergure ne peut se faire en un an, les objectifs correspondant plutôt à un travail réparti sur trois ans.

Types de programmes couverts

Avant de passer aux activités proprement dites, nous avons demandé aux responsables de spécifier quels types de programmes étaient couverts par leurs projets F.G.R.? La somme de leurs réponses se répartit comme suit,à la page suivante:

	N	%
Formation générale conduisant à la reconnaissance (temps plein)	8	21
Formation générale conduisant à la reconnaissance (temps partiel)	7	18.4
Formation professionnelle (temps plein)	2	5.3
Formation professionnelle (temps partiel)	3	7.9
F.P.E.	2	5.3
Alphabétisation	2	5.3
Education populaire	2	5.3
Animation communautaire	0	0.0
Stage dans un groupe populaire ou organisme	0	0.0
Stage en entreprise	1	2.6
Transition-Travail	1	2.6
Autre catégorie	5	13.2
Réinsertion	5	13.2
TOTAL	38	100.00%

Les programmes de formation générale conduisant à la reconnaissance (temps partiel et temps plein combinés totalisent près de 40% des mentions) sont donc de loin les programmes les plus souvent couverts par les projets de renouvellement de la formation générale (ce qui évidemment frise la tautologie). Les principaux autres programmes couverts sont "réinsertion" et formation professionnelle (temps partiel et temps plein).

Lorsque nous demandons aux responsables pourquoi ils ont couvert certains types de programmes plutôt que d'autres, les réponses vont du pragmatique "la majorité de notre clientèle se situe dans ces groupes et le décloisonnement nous y semblait plus réalisable" ou "l'équipe de travail de ces formations le réclamait depuis longtemps" jusqu'au tautologique "nous voulions d'abord nous situer au niveau de la formation générale",en passant par ce qui est presque la définition du point d'émergence du dossier du renouvellement de la formation générale, à savoir

"beaucoup de ressources ont été dépensées ces dernières années afin de développer des programmes satellites à la formation générale traditionnelle; il nous apparaissait important de mettre désormais beaucoup d'énergie sur le renouvellement de la formation générale conduisant à la reconnaissance." Par ailleurs, la "couverture" des programmes de formation professionnelle est surtout expliquée par le fait qu'il s'agit d'interventions auprès des formateurs, des interventions qui rejoignent ainsi indirectement à la fois les principes et les objectifs du renouvellement de la formation générale.

Les activités

Après cette série de questions portant sur la clientèle et sur quelques aspects globaux des projets, le corps du questionnaire était consacré à explorer les diverses activités potentielles des projets F.G.R. Voyons d'abord dans le tableau suivant dans quelle proportion chacune des activités identifiées a été effectivement pratiquée. Ce tableau donne également le pourcentage des projets qui estiment avoir atteint leurs objectifs pour chacune de ces activités (lorsqu'ils les pratiquaient, bien sûr), ainsi que le pourcentage des projets (pratiquants) qui estiment que des résultats positifs mais non prévus ont été atteints.

Types d'activités	Pratique de l'activité %	Atteinte des objectifs %	Résultats positifs non prévus %
Sensibilisation, etc.	64	86	71
Accueil et référence	82	67	22
Croissance personnelle	73	38	50
Conscientisation	64	57	71
Suivi	82	44	33
Autres	83	50	60

Il n'y a donc pas de variation énorme dans le niveau de pratique des activités entre elles; sur 11 ou 12 (1) projets qui pouvaient pratiquer une activité, il y en a toujours entre 7 et 10 qui la pratiquent effectivement.

Les variations sont beaucoup plus fortes par contre au niveau de l'atteinte des objectifs qu'on s'était fixés pour chacune de ces activités. Les activités du type sensibilisation et animation du milieu, publicité, dépistage, recrutement, sélection, etc. sont de loin celles où l'on a le plus atteint ses objectifs, 86% des projets estimant que ce fut le cas. Les activités de "croissance personnelle" semblent par ailleurs être celles qui ont présenté le plus de difficultés d'actualisation, seulement 38% des projets estimant qu'ils ont atteint leurs objectifs. Il

---

(1) Un des projets n'étant rendu qu'à l'étape d'une recherche préliminaire ne pouvait, par définition, se retrouver ailleurs que dans la catégorie "autres activités".

ne faut pas oublier cependant que l'envers (le négatif, si on veut) de ces pourcentages est rarement constitué de réponses négatives; il s'agit presque toujours en fait d'une atteinte partielle des objectifs.

Finalement, la "sensibilisation, etc" est également l'activité où, avec la "conscientisation", on récolte le plus de résultats positifs, mais non prévus. L'accueil et référence est, à l'opposé, une activité très pratiquée et atteignant ses objectifs, mais bien connue et de ce fait ne réservant pas de surprises heureuses.

Nous verrons maintenant plus en détail ce qui en est de chacune de ces activités.

Sensibilisation, etc.

Dans l'ensemble, on peut dire que le degré d'innovation introduit à l'étape "sensibilisation, etc." n'est pas le même pour tous les projets. Chez certains il s'agit d'une étape technique en quelque sorte, qui correspond à ce qu'elle pourrait être dans n'importe quel projet. Il faut faire connaître le projet, trouver du monde, etc ; on procède donc en conséquence, tout en ne niant pas, et même en mettant en évidence le caractère novateur du projet. Chez d'autres, cette étape apparaît déjà plus compromettante, plus engageante, pour une raison ou une autre: soit qu'on crée déjà à cette étape des liens forts entre le projet et son milieu, ou entre le projet et sa clientèle que l'on pousse délicatement vers un contrat de formation ou vers le renversement des barricades du cloisonnement. Chez d'autres enfin, la "sensibilisation, etc." semble plus carrément identifiée à une étape

d'apprentissage où l'on transfère vers les adultes, avec du support, une certaine partie des responsabilités afférentes à l'organisation des activités caractéristiques de cette étape.

Quelle que soit l'ampleur du renouvellement souhaité initialement à cette étape, les objectifs ont été largement atteints comme nous le signalions à partir du tableau précédent. Une majorité de projets parlent même de résultats positifs non prévus, particulièrement l'accueil d'un enthousiasme inespéré que les clientèles ont réservé aux projets.

Accueil et référence

Qu'il s'agisse de soirées, de fins de semaine ou de semaines complètes d'accueil, accueil de groupe ou individualisé, parrainé par des anciens ou réservé à des professionnels, l'accueil et référence semble être l'étape privilégiée pour soutenir les adultes dans l'identification et la clarification de leur projet et aussi pour leur permettre de commencer à exercer leur pouvoir et leur responsabilité face à l'actualisation de leur projet.

Nous avons déjà dit que les activités d'accueil et référence sont pratiquées par presque tous les projets et que c'est une étape connue qui ne réserve guère de surprises. Les problèmes qui sont résolus par ces activités sont d'abord ceux de l'isolement et du dépaysement des adultes lors de leur arrivée dans le projet; l'intégration dans le centre de formation s'en trouve d'autant facilitée. On parle aussi de la possibilité pour les adultes d'une meilleure connaissance de leurs capacités et limites personnelles, des avenues professionnelles prometteuses pour eux, des ressources disponibles sur place pour les aider. Vu sous

l'angle de l'organisation, quelques projets vont signaler l'amélioration de leur structure d'accueil pour permettre une intégration continue des clientèles par exemple, ou pour offrir un service plus cohérent auquel participe davantage tout le personnel.

Croissance personnelle

Guide de réflexion personnelle, rencontres individuelles, échanges en groupe, laboratoires de communication, semaines intensives de formation générale (relations humaines, psychologie, méthode de travail intellectuel, etc.) ... les façons de favoriser la croissance personnelle explorées par les projets F.G.R. sont diversifiées. Certains vont parler de suite concrète à l'accueil et référence, d'autres de complément à la conscientisation, mais tous s'entendent pour axer cette étape sur la prise de conscience, la prise en charge, l'autonomie, mieux se connaître, se valoriser, se prendre en main, découvrir ses propres ressources.

Tous les problèmes complexes que sous-tendent ces objectifs ne peuvent être balayés du revers de la main et c'est sans doute ce qui fait que l'étape "croissance personnelle" est celle où les projets vont le plus considérer qu'ils n'ont atteint que partiellement leurs objectifs. Il y a en plus parfois une certaine résistance chez les adultes eux-mêmes qui ne ressentent pas nécessairement la pertinence de consacrer une partie de leur temps de formation à ces ... réflexions!

La lenteur de ce cheminement est quelquefois compensée par des déblocages surprenants chez des individus qui s'impliquent davantage, prennent plus d'initiatives et manifestent ainsi leur croissance personnelle.

Conscientisation

La conscientisation m'est apparue comme étant l'activité que les responsables de projet ont le plus de difficulté à faire ressortir clairement et de façon spécifique dans leurs réponses au questionnaire. Certains l'identifient simplement à la somme des activités d'accueil et référence, de croissance personnelle, de formation sur mesure et de suivi. Ailleurs, un projet dit avoir fait "une enquête de type conscientisant" sous forme d'entrevues individuelles. D'autres, plus évasifs encore, se contentent de dire qu'ils ont fait des activités ou des rencontres de... conscientisation. Bref, il s'agit manifestement d'une activité qu'il est pour l'instant difficile de décrire, ne fut-ce que brièvement, autrement qu'en invoquant son nom.

Les seuls éléments plus explicites et communs à quelques projets se trouvent dans la formulation des objectifs de cette "conscientisation". Certains disent qu'elle vise à l'identification des besoins en passant par l'identification des problèmes et de solutions possibles. D'autres vont parler de "prise en main, prise en charge personnelle" et de développement de l'autonomie.

Ces objectifs semblent avoir été assez bien atteints. Il y a effectivement eu émergence des besoins; on a pu vaincre l'indifférence et l'ignorance d'eux-mêmes qui étaient le lot des adultes; on a pu (en collaboration, bien sûr, avec les adultes se prenant en charge) identifier des solutions pour la personne, pour sa formation et pour son insertion sur le marché du travail. Un seul projet mentionne le fait qu'il a rencontré une certaine résistance chez des adultes à cette étape.

Suivi

Les agents d'accueil, les formateurs-conseils et les formateurs sont identifiés comme étant les responsables de cet accompagnement soutien et critique à la fois du cheminement académique et global des adultes, un accompagnement qui se fait le plus souvent de façon individuelle, mais parfois aussi en groupe.

Les objectifs de cette activité sont de supporter les adultes dans la définition de leur projet, de les rendre plus autonomes et plus responsables de leur projet,tout en les aidant à évaluer constamment leur démarche. Dans l'ensemble, on a ainsi pu apporter des solutions à de nombreux problèmes individuels des adultes. Lorsqu'on estime que les objectifs de cette activité n'ont été atteints que partiellement, un frein est plusieurs fois évoqué: les difficultés rencontrées par les formateurs (certains d'entre eux étaient des débutants), difficultés à s'ajuster à cette tâche de suivi. Quand ça fonctionnait bien cependant, en plus des bénéfices déjà mentionnés pour les adultes, le suivi s'avérait en prime être une occasion pour chacun des intervenants de participer à une démarche l'aidant à clarifier son rôle et ses interventions.

Autres activités

On peut relever deux catégories d'activités à ce chapitre. D'abord, et c'est ce qui est le moins courant, des activités de recherche. Un projet en est à l'étape d'une recherche exploratoire cette année, alors qu'un autre est engagé dans une recherche-action au sens propre.

Le plus souvent cependant, on parle d'activités parascolaires (journal, théâtre, arts, conditionnement physique....) et plus particulièrement et significativement, de l'animation du conseil d'école ou de l'association étudiante. Un projet de nature associative inclut ici ses activités de support éducatif et technique à la coopérative d'apprentissage. Mentionnons enfin que deux projets ont des activités de perfectionnement pour les formateurs.

Dans ces cas de perfectionnement, l'intention est de supporter et d'outiller les formateurs et les formatrices qui doivent faire face à de nouvelles tâches et à des nouvelles situations. Dans les cas d'activités parascolaires ou de participation au projet éducatif en général, le but est ultimement de favoriser la prise en charge de leur démarche éducative par les adultes eux-mêmes.

Le constat établi à ce moment-ci est à l'effet qu'il y a effectivement eu une certaine amélioration de la "vie étudiante" en général, qu'il y a maintenant plus de communication, de sentiment d'appartenance, d'appropriation du projet, à cause de ces divers apprentissages dans l'action.

Suites

Quelques raisons me font opter pour la retransmission pure et simple des réponses à la question:

> "Brièvement, quelles suites entendez-vous donner à votre projet F.G.R. l'an prochain en tenant compte de l'expérience acquise cette année?

D'abord, la plus technique et la moins sérieuse de ces raisons: le manque de temps. Mais surtout, une certaine idiosyncrasie dans les réponses qui me fait croire, à première vue du moins, qu'il est plutôt inutile d'essayer d'en tirer des généralisations. Sans compter qu'après toutes ces pages de traduction, il ne me déplaît pas de laisser momentanément la parole aux acteurs eux-mêmes. Voici, telles qu'elles me sont parvenues, les réponses à cette question.

Lac-Saint-Jean

. Finaliser les programmes (laboratoires)
  '' le suivi ind. et coll.
. Consolider l'org. communautaire Ass. Étudiante-Adulte
. Préparer Post-form. + Pré-form.
. Ouvrir sur temps partiel
. Continuer le perfectionnement des professeurs (modules personnalisés, relation d'aide en suivi global)
. Utiliser davantage les modules personnalisés pour faire avancer dans les matières traditionnelles.
. Se mettre au clair avec les activités de conscientisation et de croissance personnelle.

Amiante

Nous entendons reprendre la démarche avec un groupe qui sera sans doute moins "démuni". Ce groupe sera constitué de "décrocheurs" et aussi de clients dits réguliers. Un comité étudiera la pertinence et la possibilité de reprendre le processus d'accueil du projet et de le rendre accessible à toute notre clientèle plein temps.

C.E.C.M. "jeunes travailleurs"

1) Poursuivre la relance auprès de jeunes des centres à temps partiel.
2) Transformation de certaines programmations sur mesure.
3) Un suivi davantage élaboré et intégré dans une démarche de prise en charge personnelle et aussi collective des jeunes.

C.E.C.M. "Langues secondes"

A repenser: *la gestion du projet par une équipe responsable. Cet aspect s'est avéré lourd et trop éloigné des formateurs.*

A accentuer: *les formateurs/multiplicateurs comme stratégie de perfectionnement. Les formateurs devraient, à notre avis, participer davantage à la gestion du projet.*

A consolider: *les aspects andragogiques de la relation formateur/apprenant.*

A analyser: *les activités de perfectionnement afin d'identifier si elles sont de l'ordre de la transmission du savoir ou de l'ordre de l'application et de la résolution de problèmes. Accentuer les activités des deux derniers ordres.*

A essayer: *les stages axés sur les problèmes vécus en salle de classe, sur l'observation et l'analyse de l'activité éducative actualisée en salle de classe.*

C.E.C.M. "Allophones"

Accentuation: prise en charge du projet
le centre: direction - formateurs - usagers.

Nouveaux aspects: réalisation des activités prévues au plan d'action 1984-85 et aménagement, en conséquence, de l'environnement éducatif.

Chapais-Chibougamau

Un accent sera mis sur le suivi individuel et collectif sur les thématiques qui débuteront lors de l'accueil.
De façon générale se sera un programme global plus structuré bâti mené et suivi par une équipe FGR.
Un programme axé sur la réponse des besoins de l'étudiant adulte.

Amiante "Atelier expérimental"

Il serait important de continuer les activités de:

1. croissance personnelle
2. de conscientisation
3. de suivi global individuel et collectif
4. d'animation dans le centre et auprès du conseil d'école.

Il est également devenu urgent de travailler au niveau de l'accueil.

Nous devrons de plus continuer le processus de consultation auprès des formateurs et des intervenants du Pavillon des métiers afin d'en arriver à l'élaboration d'un projet collectif où chacun travaille à former une équipe orientée vers des objectifs communs c'est-à-dire une équipe F.P.R.

Il est primordial de structurer collectivement nos interventions d'information et de formation afin de mettre sur pied une organisation pédagogique répondant aux besoins des adultes. Un document de travail "Atelier: Marché du travail" a été élaboré par l'équipe de suivi du Pavillon des métiers afin d'en arriver à une planification plus adéquate et à un changement de mentalité et d'attitudes.

Sault-Saint-Louis

- Développer une activité de conscientisation
- Restructurer le suivi individuel.
- Redéfinir les objectifs de nos semaines intensives de formation générale.
- Redéfinir les rôles des intervenants et des étudiants -vs - la formation.

Blainville-Deux Montagnes

Bien que la phase IV ne soit pas complétée,nous savons déjà que nous aurons comme nous le pensions d'ailleurs, apporter des modifications à tous les niveaux.

1- Pré-formation
2- Processus d'entrée:
   - accueil selon formule FGR
   - accueil prolongé (PEP)
   - PEP II
   - accueil technique
3- Formation spécifique
   - modifications au niveau des matières enseignées ainsi que le contenu de quelques-unes d'entre elles
   - suivi individuel et global
4- Post-formation - Création d'une association

Lac Témiscamingue

-accentuation de l'A.R. et du suivi individuel
-plus grande implication des formateur (esprit d'équipe)
-plus grande implication des étudiants qui ne font pas partie de l'exécutif d'APETS
-offrir les nouveaux programmes (3) à l'ouverture de la session (ils sont prêts) PEP I, PEP II, PEC
-se préoccuper de la post-formation.

Lapointe

- Elargir la conscientisation à tous les moments de la formation
- Accentuer la démarche à toute la clientèle du centre (techniques administratives et commerciales)
- Elargir le renouvellement dans les matières académiques dites traditionnelles.

Conclusion

L'encre encore fraîche après cette rédaction à stylo forcé, il m'est difficile de voir s'il y a vraiment des faits saillants qui se dégagent. Si les bonnes nouvelles ne font pas de la bonne copie, ce rapport ne se vendra guère puisqu'il ne semble pas y avoir matière à sensations dans les "projets F.G.R." réalisés en 1983-84 par les Services d'éducation des adultes des commissions scolaires dont on a présenté le profil.

Le nombre de bénéficiaires par projet semble raisonnable (y a-t-il un critère?), les deux sexes sont également représentés, on y trouve autant de jeunes adultes que d'adultes tout court, les diverses activités semblent atteindre leurs objectifs de façon satisfaisante, etc. Je laisse volontairement de côté certains aspects qui ne relèvent pas de ma compétence; d'autres que moi verront si des faits y ... saillent!

Bref, je me vois contraint pour l'instant à n'être qu'un modeste souffleur de ce que je crois être une bonne nouvelle. Ayant ainsi traduit l'ensemble des réponses en une seule description, un autre lecteur de situation pourra peut-être maintenant procéder à une nouvelle traduction qui permettra d'une certaine façon, et si c'est jugé nécessaire, de focaliser les efforts du renouvellement de la formation générale en 1984-85.

Et si je n'ai dit que pfffffff, j'espère qu'on ne pensera pas que j'ai dit bhuttihorbdurzychede rempont...

ANNEXES

Annexe 1: - Intervenants (en termes de fonction) et temps hebdomadaire moyen consacré à leur tâche. (i.e. les réponses à la question # 6)

Sainte Croix (F.G.R.)

Deux (2) directeurs de centre:	09h/sem.
Un (1) conseiller pédagogique:	15.6h./sem.

Lac Saint-Jean (F.G.R.)

Directeur de centre :	6h/sem.
Responsable du projet/2 formateurs:	6h/sem/ch.
Sept (7) formateurs: (réunion de concertation)	2h/sem.
Conseiller pédagogique à l'aide personnelle:	2h/sem.

Amiante(Atelier expérimental de formation politique et économique dans un centre de formation pour adultes)

Directeur:	1h/sem.
Conseiller pédagogique en formation professionnelle:	3h/sem.
Animatrice-responsable du suivi:	16/sem. moyenne pendant 25 semaines.
Conseiller en orientation	04/sem. pour 6 semaines

Amiante (sans titre)

Deux (2) conseillers pédagogiques:	1h/sem.chacun
Un (1) orienteur:	1h/sem.
Un (1) animateur-formateur:	8h/sem.
Un (1) animateur:	1h/sem.

C.E.C.M.: (Projet de relance et de "suivi" avec modules de formation sur mesure auprès de jeunes travailleurs)

Un (1) conseiller pédagogique: 5h/sem.

C.E.C.M.: (Perfectionnement des formateurs en langues secondes)

Cinq (5) responsables du projet (5 professionnelles): 3h/sem./12 mois
144h X 5 = 720h.

Vingt-cinq (25) formateurs-multiplicateurs: (25 formateurs): moyenne:15h/chacun
15 X 25 - 75h.

C.E.C.M.: (Intégration des allophones à la formation générale)

Une (1) directrice adjointe du Centre:140h. en 1982-83
Une (1) professionnelle (coordonnatrice des langues): 210h. en 1982-83

Chapais-Chibougamau (F.G.R.

Une (1) Conseillère pédagogique: 20 jours
Un (1) Conseiller en orientation: 20 jours
Un (1) Directeur de centre: 20 jours
Une (1) Coordonnatrice du projet: 12h./5 semaines

Sault-Saint-Louis (Pédagogie de la responsabilité)

Un (1) Directeur de centre 1 jour/sem.
Un (1) Conseiller pédagogique 1 jour/sem.
Un (1) Conseiller d'orientation: 1 jour/sem.
Trois(3) Chefs de groupe: 4 jours/sem.

Blainville-Deux Montagnes (Recherche sur la formation générale: phases: 2-3 et 4)

Un (1) Conseiller pédagogique	1 jour/sem/moyenne
Trois(3) Directeurs de centre	7 jours/an/formelle
Un (1) Conseiller en orientation	7 jours/an/formelle
Quatre(4) Agents de recherche	2 jours/sem/moyenne
Quatre(4) Agents Centres de travail Québec:	2 jours/an.
Quatre (4) Agents de CEIC.	2 jours/an.
Un (1) Coordonnateur des SEA	
Un (1) Directeur des SEA.	
Un (1) Directeur général	

Lapointe (Décloisonnement des formations)

Un (1) Directeur de centre:	80%/tâche- 28h./sem.
Un (1) Conseiller en orientation:	30%/tâche- 10h./sem.
Un (1) Conseiller pédagogique:	20%/tâche- 07h./sem.
Un (1) Formateur dégagé:	12h./sem.
Un (1) Formateur dégagé:	12h./sem.

Lac Témiscamingue (Expérimentation de l'Association des projets éducatifs du Témiscamingue Sud)

Une (1) Equipe de coordination FGR	10h.sur 34 sem.
Un (1) D.E.A.	05h./sem.
Un (1) Porteur de dossier	15h./sem.
Un (1) Coordonnateur du projet:	30h./sem.
Un (1) " " " " " :	03h./sem.
Conseillers pédagogiques:	07h./sem.
" " " " :	07h./sem.
Un (1) Conseiller en orientation:	01h./sem.
Deux(2) Formateurs:	26h./sem.
Personnel technique:	
Un (1) Surveillant d'examens	06h./sem.
Secrétariat	27h./sem.

Annexe 2. - Heures-personnes, heures/élèves consacrées à chaque type d'activités, par projet

Sainte-Croix

	heures/ressources	heures/élèves
sensibilisation, etc.	245	
accueil et référence	150	290
croissance personnelle (plus formation)	460	1 215
conscientisation	---	---
formation	intégré à croissance personnelle et d'autres types d'activités	
suivi individuel ou collectif	intégré à croissance personnelle et autres types	
autres types d'activités (Participe-Partout)	350	2 580

Lac Saint-Jean

	heures/ressources	heures/élèves
sensibilisation, etc.		
accueil et référence	125	1920
croissance personnelle	335	3140
conscientisation		
formation	164	1750
suivi individuel ou collectif	520	2500
autres types d'activités	50	1200

Amiante

	heures/ressources	heures/élèves
sensibilisation, etc.		
accueil et référence	16	240
croissance personnelle	10	150
conscientisation	13	195
formation	5	75
suivi individuel ou collectif	13	195
autres types d'activités		

C.E.C.M. "jeunes travailleurs"

sensibilisation, etc.	20	
accueil et référence	15	6
croissance personnelle	30	27
conscientisation	par les autres activités	
formation	300	205
suivi individuel ou collectif	12	12
autres types d'activités		

C.E.C.M. "Langues secondes

sensibilisation, etc.	25 h.	1 h.
accueil et référence	voir no 6	2 h.
croissance personnelle	voir no 6	50 h.
conscientisation		
formation		110 h.
suivi individuel ou collectif		
autres types d'activités		voir formation

C.E.C.M. "Allophones"

	heures/ressources	heures/[illegible] professionnelles formateurs-usagers
sensibilisation, etc.		6 h. (5 formateurs)
accueil et référence		
croissance personnelle		
conscientisation		
formation		2 h (30 personnes)
suivi individuel ou collectif		prof.-formateurs-usagers
autres types d'activités		

validation — 4 h. (7 formateurs)
élaboration de devis — 35 h. (8 formateurs)

Chapais-Chibougamau

sensibilisation, etc.		
accueil et référence	20 h/semaine	360
croissance personnelle		
conscientisation	70 h	
formation		
suivi individuel ou collectif	468	468
autres types d'activités		

Il est difficile d'évaluer le temps de ressources auprès des adultes puisque le temps d'accueil et référence était faite de façon diffuse. Actuellement nous n'avons pas comptabilisé toutes les heures auprès se tous les groupes de formation.

Amiante "Atelier expérimental"

sensibilisation, etc.		
accueil et référence		
croissance personnelle *		
conscientisation		45
formation		
suivi individuel ou collectif	75	250
autres types d'activités	6	30

* Les activités de croissance sont comprises dans les autres

Directeur: 25 heures Conseiller pédagogique: 75 heures
Conseiller en orientation: 24 heures

Sault-Saint-Louis

	heures/resscurces	heures/élèves
sensibilisation, etc.		
accueil et référence	200	3 900
croissance personnelle	570	8 550
conscientisation		
formation	7 250	
suivi individuel ou collectif	684	684
autres types d'activités		

Blainville-Deux Montagnes

sensibilisation, etc.	50	30
accueil et référence	360	18
croissance personnelle	180	45
conscientisation	1200	60
formation	5440	1200
suivi individuel ou collectif	1560	40
autres types d'activités	720	135

NB: chaque étudiant a reçu en moyenne le nombre indiqué en heures.